

De aanhoudende zorg om het recht op deeltijdarbeid

De wens om in deeltijd te gaan werken voor degenen die zorgtaken hebben, zowel mannen als vrouwen, heeft de laatste jaren toenemende aandacht gekregen, onder andere door diverse procedures in gevallen waarin nu eens de werkgever niet bereid bleek tot flexibiliteit. Het betreft een belangrijk punt van maatschappelijke zorg, zeker gezien het feit dat werkdruk en stress de gezondheid van werknemers met zorgtaken kunnen schaden en uiteindelijk ook het werk niet bevorderen. Vorige regeringen hebben echter weinig initiatief terzake genomen, dit moest uit de Tweede Kamer komen.

Dit voorjaar stemde de Eerste Kamer het initiatiefvoorstel van het Tweedekamerlid Rosenmöller van Groen Links voor de bevordering van deeltijdarbeid af, na een merkwaardige actie van CNV-voorzitter Westerlaken die zich tegen de wet uitsprak zonder daarover zijn achterban te hebben geraadpleegd. Hierna leken de wetsvoorstellen over dit onderwerp over elkaar heen te tuimelen. Het CDA had al het moeilijk uit te leggen verhaal dat op dezelfde dag dat de Eerste Kamer-fractie tegen het initiatief van Rosenmöller stemde, de Tweede Kamer-fractie een eigen initiatief aankondigde voor een kaderwet Zorg en Arbeid, waarin dit punt zou worden opgenomen. Rosenmöller zelf kwam niet veel later met een tweede initiatiefvoorstel, nu samen met leden van de fracties van PvdA en D66. En nu is in het regeerakkoord voor het tweede kabinet-Kok ook een Kaderwet Arbeid & Zorg voorzien, waarvan een voorstel voor een wettelijke regeling van het 'geclausuleerd recht op deeltijdarbeid' deel uitmaakt. Nu ook de VVD dus kennelijk instemt met de invoering van een dergelijk recht, lijkt niets er meer aan in de weg te staan. Een tegenstander vroeg mij al op welke partij hij nu voortaan moest stemmen.

Maar waarin verschilt nu eigenlijk het nieuwste plan van de voorafgaande? Het oorspronkelijke voorstel van Rosenmöller (23 216), in de afgezwakte vorm waarin het uiteindelijk bij de Eerste Kamer lag, hield in dat in art. 7:658a BW zou worden bepaald dat de werknemer wiens arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd het recht had de overeengekomen arbeidsduur te verminderen, tenzij de werkgever aantoonde dat zwaarwegende bedrijfsseconomische belangen zich tegen een dergelijke vermindering verzetten. De vermindering zou ten hoogste een vijfde deel van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur per week bedragen. Het voornemen diende ten minste vier maanden te voren te worden medegedeeld. De werkgever werd vermoed zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen te hebben, indien hij terzake met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers overeenstemming had bereikt.

Het tweede voorstel van Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker (25 902) had een iets andere opzet. Hier werd een nieuw art. 4:1a in de Arbeidstijdenwet voorgesteld, dat de werkgever verplichtte binnen een redelijke termijn een verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur te honoreren, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kon worden gevegd. Bij collectieve regeling kon hiervan worden afgeweken. Dit voorstel hield dus ook in dat de werknemer die in deeltijd werkte kan vragen meer uren of zelfs in voltijd te mogen werken. Deze tweede mogelijkheid sluit aan bij de EG-Richtlijn inzake deeltijdarbeid, die ook bepaalt dat de werkgever zowel verzoeken om minder als om meer uren te mogen werken in overweging dient te nemen.

Volgens het Regeerakkoord zal de Kaderwet Arbeid & Zorg nog dit jaar - eventueel gefaseerd - bij de Tweede Kamer worden ingediend en zal het voorstel voor het geclausuleerd recht op deeltijdarbeid in elk geval voor 1999 worden ingediend. Met het MKB zal over de invoeringsdatum worden overlegd, zodat werkgevers tijdig voorbereidingsmaatregelen kunnen treffen. Het recht zal inhouden dat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur honoreert, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen redelijkerwijs niet van hem of haar kan worden verwacht. Indien werkgever en werknemer niet tot overeenstemming kunnen komen, kan de zaak door de werknemer aan de rechter worden voorgelegd. Eenzijdige aanpassing van het arbeidscontract door de werknemer met een beroep op het recht op deeltijd is niet mogelijk. Het zwaarwegend bedrijfsbelang wordt in de wet nader ingevuld. In ieder geval wordt hier onder verstaan de situatie waarin het bedrijf moeilijkheden ondervindt bij de herbezetting van vrijkomende uren. Dergelijke problemen zullen in kleinere bedrijven frequenter voorkomen. Tussen individuele werkgevers en werknemers bestaat een overlegvereiste over de vormgeving van de deeltijd (in dagen en uren); de frequentie waarmee werknemers verzoeken om deeltijd kunnen indienen en tussentijds aanpassen en over de mogelijkheid tot het vaststellen van ruimere werktijden en het tijdelijk variëren van het aantal uren.

Analyse van deze tekst leert dat het tweede initiatiefvoorstel min of meer wordt overgenomen door de regering. De aanpassing die het voorstel zouden 'clausuleren' betreffen drie punten: het wordt duidelijker dat de werknemer niet eenzijdig de arbeidstijden kan aanpassen, maar zo nodig naar de rechter moet. Dit moet bevorderen dat de regeling in overleg tot stand komt en zal wellicht de positie van de werknemer dus iets verzwakken. Dit volgt echter impliciet ook al uit het tweede voorstel. In dit opzicht is er (in elk geval theoretisch) wel een verschil met het oorspronkelijke initiatief. Daarnaast wordt vermeld over welke punten partijen moeten overleggen. Deze punten lijken er vooral op gericht de werkgever greep te laten houden op de nieuwe arbeidstijden. Nu hij zelf terzake moet beslissen voegt dit echter niet veel toe. En ten slotte is er de wettelijke invulling van het begrip 'zwaarwegende bedrijfsbelangen'. Deze invulling lijkt echter niet veel te gaan verschillen van het tweede initiatiefvoorstel. In de toelichting daarvan wordt namelijk vermeld, dat het hier gaat om 'belangen die in redelijkheid dienen te prevaleren boven het belang van de werknemer bij inwilliging van zijn verzoek. Te denken valt daarbij bijvoorbeeld aan serieuze problemen bij de herbezetting van vrijkomende uren of veiligheidsrisico's. Ook zal een werkgever met succes een verzoek om vermindering van de arbeidsduur naar zich neer kunnen leggen, indien inwilliging van dat verzoek tot onvrijwillig ontslag van een andere werknemer zou moeten leiden.' (MvT, p. 7). In feite is dus slechts afgesproken deze toelichting naar de wet te verplaatsen. En er zal wellicht nog wat discussie tussen de regeringspartijen kunnen worden gevoerd over de nadere invulling daarvan. Overigens zal het niet zo eenvoudig zijn aan te tonen dat iemand niet vervangen kan worden. Het lijkt niet goed denkbaar dat degene die zijn arbeidsduur wil verminderen verplicht wordt om eerst zelf een vervanger te vinden.

Het ziet er dus naar uit dat het recht op deeltijdarbeid er binnen enkele jaren zal komen en dat vooral in de kleinere ondernemingen waar dat nog niet altijd gebruikelijk is in sterkere mate rekening zal moeten worden gehouden met de belangen van werknemers met zorgtaken. Daarbij is het nuttig dat de maatregel gepaard gaat met flankerende maatregelen, zoals flexibilisering van verlofregelingen en het streven naar een dekkend aanbod aan opvang van kinderen.

Ter visie

De vraag blijft of alle commotie rond het wetsvoorstel Rosenmöller dit voorjaar wel gerechtvaardigd was, als men ziet dat het uiteindelijke resultaat daar maar zeer beperkt van zal verschillen. De nieuwe wet kan er toe bijdragen dat het thema van de combinatie van arbeid en zorgtaken een vast thema wordt voor afspraken tussen werkgevers en werknemers, zowel binnen de onderneming als op cao-niveau. Wellicht is

het positieve effect van de aangehouden discussie ten minste nog dat de langdurige discussie erover uiteindelijk zal bijdragen aan de maatschappelijke bewustwording van het belang van deze problematiek.

G.J.J. Heerma van Voss